

Amtliche Bekanntmachungen

Herausgegeben im Auftrage des Rektors von der Abteilung 1.1 des Dezernates 1.0
der RWTH Aachen, Templergraben 55, 52056 Aachen

Nr. 995	04.08.2005	Redaktion: Iris Wilkening
S. 8007 - 8014		Telefon: 80-94040

Frauenförderplan

zur Gleichstellung von Frauen und Männern

an der RWTH Aachen

- Rahmenplan -

- vom Senat der RWTH Aachen am 16.06.2005 beschlossen -

vom 01.08.2005

Präambel

Die RWTH Aachen hat sich die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt. Die Hochschule unterstreicht damit die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert* sind, zu erhöhen und die für Frauen bestehenden Nachteile durch spezifische Maßnahmen zu beseitigen. Die dafür erforderlichen Personal- und Sachmittel werden vom Haushalt der RWTH bereitgestellt.

Die Statistiken der RWTH** belegen, dass der Frauenanteil kontinuierlich und drastisch mit jeder Hierarchiestufe abnimmt. Die Hochschule sieht deshalb Handlungsbedarf für eine aktive Frauenförderung.

Unbeschadet der Gesamtverantwortung der Hochschule (§ 3 Abs. 3 HG) gehört die Erfüllung der hier umrissenen Aufgaben im Bereich von Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung zu der originären Zuständigkeit der Fachbereiche und ihrer Einrichtungen (§ 25 Abs. 2 HG), sowie der Professorinnen und Professoren (§ 45 Abs. 1 HG).

Die Hochschule fordert ihre Einrichtungen und die Fachbereiche auf, Maßnahmen zur Umsetzung der im Frauenförderplan beschriebenen Ziele zu ergreifen.

Ziele

Der vorliegende Frauenförderplan dient dazu, den Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes auf der Basis der Gesetzgebung des Bundes und des Landes NRW sowie der Grundordnung der RWTH umzusetzen.

Frauen und Männern ist ihrer Qualifikation entsprechend der gleiche Zugang zu allen Positionen in Studium, Forschung, Lehre und Verwaltung zu eröffnen.

Die Realisierung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Aufgabe der Hochschule muss noch mehr als bisher bewusst gemacht werden, die Kommunikation und Information zur Umsetzung dieser Aufgabe muss verstärkt und die Motivation der Mitglieder und Angehörigen der RWTH an der Erfüllung dieser Aufgabe besonders gefördert werden.

Die Hochschule hat die Gleichbehandlung in gesprochener und geschriebener Sprache umzusetzen.

* Unterrepräsentanz liegt beim nichtwissenschaftlichen Personal dann vor, wenn unter den Stelleninhaberinnen und -inhabern einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe einer Laufbahn oder Berufsfachrichtung mehr Männer als Frauen vertreten sind. Beim wissenschaftlichen Personal liegt Unterrepräsentanz vor, solange der Frauenanteil einer Qualifikationsstufe nicht dem Anteil der vorhergehenden Qualifikationsstufe entspricht. Grundlage ist der landesweite Anteil von Studentinnen in dem jeweiligen Fach.

*** Statistik zur Frauenförderung, Datenmaterial der Zentralen Hochschulverwaltung, Stichtag 31.12.2003: Anteil der Frauen an der RWTH Aachen in folgenden Bereichen: wissenschaftliches Personal: 21,84%; nichtwissenschaftliches Personal: 41,23%; C4-Professuren: 2,30%; C3-Professuren: 6,45 %; Promotionen: 24,75%; Habilitationen: 15,22%; Absolventinnen: 34,18%; Studierende: 35,16%.

Die Hochschule wird jede sinnvolle wissenschaftlich fundierte Anregung hinsichtlich genderbezogener Fragestellungen in ihrer Berufungspolitik mit Nachdruck aufgreifen.

Dies gilt insbesondere bei der Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge.

1. Strukturelle Maßnahmen für Beschäftigte

1.1 Stellenausschreibung

- 1.1.1 Stellen sind entsprechend den Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 09.11.1999 auszuschreiben.
- 1.1.2 In den Stellenausschreibungen ist die weibliche und männliche Funktions-, Berufs- oder Amtsbezeichnung zu verwenden. Die Aufgabenbeschreibung und die erforderliche Qualifikation sind festzulegen und dürfen während des Auswahlverfahrens nicht verändert werden.
- 1.1.3 Die Formulierung der Stellenausschreibung ist so zu gestalten, dass auch Frauen zu einer Bewerbung motiviert werden. Ausschreibungen werden generell mit dem Zusatz versehen: "Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Auf § 8 Abs. 6 Landesgleichstellungsgesetz NW (LGG) wird verwiesen."
- 1.1.4 Geeignete Kandidatinnen sollen schon im Vorfeld der Ausschreibung angesprochen werden. Hierzu gehören auch ehemalige oder beurlaubte Mitarbeiterinnen, die gezielt aufgefordert werden, sich zu bewerben.

1.2 Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung, Berufungsverfahren, Ausbildung

- 1.2.1 Um die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, sind Frauen bei gleicher Qualifikation, Befähigung und fachlicher Leistung nach Maßgabe des § 7 LGG bevorzugt einzustellen, zu befördern oder höher zu gruppieren.
- 1.2.2 Bei Einstellungen und Berufungsvorschlägen ist die individuelle Biographie von Frauen - insbesondere Kindererziehungszeiten - angemessen zu berücksichtigen.
- 1.2.3 Bei der Einstellung sind auch die "Grundsätze zur Frauenförderung in den Universitäten" des MWF und das Frauenförderungskonzept vom 09. November 1993 zu beachten. Hiernach ist der Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihren Vertreterinnen Gelegenheit zu geben, sich an allen Berufungs-, Einstellungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren zu beteiligen.
- 1.2.4 Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen in Bereichen, in denen der Frauenanteil im Beschäftigungsverhältnis des angestrebten Berufs unter 20 % liegt, bemüht sich die Hochschule, diese an Frauen zu vergeben.

1.3 Besetzung von Professuren

- 1.3.1 Jede Berufungskommission soll in der jeweiligen Gruppe zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen und der Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen. Vor der Konstituierung einer Berufungskommission müssen die „Gruppensprecherinnen/Gruppensprecher“ (oder Obleute) aus der Gruppe der Professorinnen/Professoren sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter alle Personen ihres Fachbereiches über die Berufungskommission informieren. In den Wahlordnungen der Fakultäten, die zur Bildung der Berufungskommissionen gelten, muss sichergestellt sein, dass die Vorgaben zur Frauenförderung eingehalten werden.
- 1.3.2 Grundsätzlich sollen alle Bewerberinnen, die die formalen Voraussetzungen im Sinne von § 46 und § 48 Abs. 1 HG erfüllen, zu einem Probevortrag eingeladen werden. Ist dies wegen der zu großen Anzahl der Bewerberinnen nicht praktikabel, sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen einzuladen.
- 1.3.3 Liegt in einem Berufungsverfahren ein Sondervotum der Gleichstellungsbeauftragten vor, so hat die Berufungskommission hierzu schriftlich Stellung zu nehmen.

1.4 Fort- und Weiterbildung

- 1.4.1 Die RWTH strebt ein breit gefächertes, an den betrieblichen Erfordernissen orientiertes Fort- und Weiterbildungsangebot an, das unter Berücksichtigung persönlicher Belange die Teilnahme von Frauen verstärkt ermöglicht. Die Hochschule wird das Weiterbildungsangebot ausbauen, wobei der diesbezügliche Bedarf für Frauen besonders berücksichtigt wird.
- 1.4.2 Fortbildung findet in der Regel während der Arbeitszeit statt. Die RWTH weist besonders auf berufsqualifizierende und höhergruppierungsrelevante Fortbildungsveranstaltungen hin.
- 1.4.3 Beurlaubte Beschäftigte können sich während der Beurlaubungszeit im Internet-Angebot der RWTH über die aktuellen Angebote der innerbetrieblichen Weiterbildung informieren. Nach ihrer Beurlaubung sollen sie bevorzugt zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen zugelassen werden. Die Teilnahme von Beurlaubten an Weiterbildungsmaßnahmen ist im Rahmen der personalrechtlichen Vorgaben möglich.
- 1.4.4 Die RWTH verpflichtet sich, zusätzlich zum bestehenden Fortbildungsangebot spezielle Weiterbildungsangebote für Frauen anzubieten, die insbesondere den Wiedereinstieg erleichtern sollen und zur Weiterqualifikation führen. Hierzu gehört insbesondere das Mentoringprogramm Tandem Plus.
- 1.4.5 In Bereichen, die von Rationalisierungen besonders betroffen sind, werden Umschulungsmaßnahmen angeboten, die für neue Arbeitsplätze qualifizieren.
- 1.4.6 Im übrigen gelten die Bestimmungen des § 11 LGG.

1.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- 1.5.1 Beschäftigungsverhältnisse von Mitgliedern und Angehörigen der RWTH Aachen sollen im Rahmen der rechtlichen Vorgaben so gestaltet werden, dass Elternschaft, Erziehung und andere familiäre Verpflichtungen mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbar sind. Die Hochschule bemüht sich, im Rahmen ihrer Möglichkeiten, für Beschäftigte und Studierende ein ausreichendes Angebot an Betreuungsplätzen für Kinder zur Verfügung zu stellen.
- 1.5.2 In den Einrichtungen der Hochschule sollen Arbeitszeitregelungen, einschließlich für die Aufgaben in Lehre und Forschung, entwickelt werden, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern.
- 1.5.3 Beschäftigte, die einen Wunsch auf Reduzierung der Arbeitszeit äußern, sind von der Dienststelle über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung und des Wiedereinstieges zu informieren.
- 1.5.4 Teilzeitarbeit soll im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben auf allen Beschäftigungsebenen angeboten werden.
Bei Stellenteilung ist darauf zu achten, dass sich daraus für die Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben.
Durch Teilzeitbeschäftigung dürfen keine beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen beeinträchtigt werden.
- 1.5.5 Arbeitsverträge unterhalb der Sozialversicherungsgrenze werden außer mit studentischen Beschäftigten nur in Ausnahmefällen abgeschlossen.
- 1.5.6 Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sollen Anträge von Frauen und Männern, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, bei entsprechender Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden.
- 1.5.7 Bei Krankheit eines Kindes oder naher Angehöriger können Frauen und Männer, die die gesetzlichen bzw. tariflichen Freistellungsmöglichkeiten bereits ausgeschöpft haben, im Rahmen der geltenden Gesetze und Vorschriften unbezahlt Urlaub nehmen.
- 1.5.8 Im übrigen gelten die Bestimmungen der §§ 13 und 14 LGG.

2. **Maßnahmen für Studium, Lehre und Forschung**

2.1 Gremien, Beratungsangebote

- 2.1.1 Maßnahmen zur Verbesserung von Lehre und Studium sowie Studienreformaktivitäten müssen die besondere Situation von Frauen und ihre wissenschaftliche und berufliche Förderung berücksichtigen.
- 2.1.2 Bereits Schülerinnen sollen bei der Entscheidung für ein Studium speziell beraten werden. Es findet ein besonderes Informationsangebot in Bezug auf natur- und ingenieurwissenschaftliche Fächer statt (wie z. B. das Schnupperstudium).
- 2.1.3 Für Studentinnen sollen in allen Fächern und auch fächerübergreifend Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung sowie zu Problemen des Berufseinstieges usw. bereitgestellt werden, die auch eine wissenschaftliche Laufbahnberatung einschließen.
- 2.1.4 Für Einzelberatungen sollen genügend weibliche Fachkräfte zur Verfügung stehen.

2.2 Maßnahmen im Studium

- 2.2.1 Die Hochschule unterstützt Maßnahmen der Fachbereiche und Einrichtungen, die geeignet sind, die Situation von Frauen im Studium zu verbessern.
- 2.2.2 Die Gleichstellungsbeauftragte erarbeitet in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen und Einrichtungen Maßnahmenkataloge, die von den jeweils zuständigen Gremien gemäß den dortigen Gegebenheiten berücksichtigt werden sollen.
- 2.2.3 Bei der Erarbeitung und Abfassung von Studien- und Prüfungsordnungen achten die zuständigen Ausschüsse und Kommissionen darauf, dass Benachteiligungen von Frauen vermieden werden.

2.3 Stipendien

- 2.3.1 Die RWTH wirkt darauf hin, dass die Mittel für die Vergabe von eigens für Frauen bestimmten Stipendien zur Studienförderung voll ausgeschöpft werden und dass Frauen bei entsprechender Qualifikation gemäß ihrem Anteil an der Studierendenschaft bei der Vergabe von sonstigen Stipendien berücksichtigt werden. Dasselbe gilt bei der Vergabe von Promotions- und Habilitationsstipendien entsprechend dem Frauenanteil an Absolventinnen und Absolventen.
- 2.3.2 Das Lehrpersonal wird aufgefordert, besonders Studentinnen über Stipendien zu informieren.
- 2.3.3 Es wird als wünschenswert angesehen, wenn Stipendien aus familiären Gründen, z.B. Erziehungsurlaub und Beurlaubung, unterbrochen oder in ein Teilstipendium mit entsprechend längerer Laufzeit umgewandelt werden können.

3. **Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit**

- 3.1 Die RWTH ist gemäß dem Beschäftigtenschutzgesetz verpflichtet, Frauen gegenüber psychischer und physischer Diskriminierung und Gewalt zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- 3.2 Sowohl die Hochschulleitung als auch die unmittelbaren Vorgesetzten haben die weiblichen Mitglieder und Angehörigen der Hochschule vor Diskriminierung und sexueller Belästigung in der Hochschule zu schützen.
- 3.3 Betroffene weibliche Mitglieder und Angehörige der Hochschule können sich ungeachtet des Dienstweges an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Die Betroffene entscheidet nach Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte über das weitere Vorgehen.
Die Beschwerde einer Betroffenen darf nicht zu deren beruflicher Benachteiligung führen.
- 3.4 Die RWTH ermöglicht im Rahmen der vorhandenen Institutionen ein rechtliches und psychologisches Beratungsangebot für belästigte Frauen, das sie auch in Zukunft im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten gewährleisten wird.

- 3.5 Zusätzliche Gefahren für die persönliche Sicherheit von Frauen können architektonische Strukturen und räumliche Anlagen der RWTH bergen. Die universitären Anlagen und Gebäude sollen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Personalvertretungen so gestaltet werden, dass sie keine Gefahrenquellen und Angsträume in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen darstellen. Hierzu gehört unter anderem die Einrichtung von Frauenparkplätzen, ausreichende Beleuchtung der Zuwege, der Parkplätze und der Gebäude.
- 3.6 Im Rahmen des allgemeinen Hochschulsportes werden Selbstverteidigungskurse angeboten.

4. Gleichstellungskommission

- 4.1 Um die Gleichstellung zwischen Mann und Frau zu gewährleisten, setzt der Senat eine Gleichstellungskommission ein.
- 4.2 Über die Zusammensetzung und den Vorsitz entscheidet der Senat.
- 4.3 Die Gleichstellungskommission berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte in allen Gleichstellungsangelegenheiten und überwacht die Umsetzung des Frauenförderplanes sowie des Landesgleichstellungsgesetzes.

5. Umsetzung

- 5.1 Um Aufschluss über die Umsetzung und Einhaltung des Frauenförderplanes zu erhalten, berichtet jährlich die Hochschulverwaltung über den Frauenanteil an den Promotionen, Habilitationen und Absolventinnen. Die Fakultäten, die Zentrale Hochschulverwaltung und die zentralen Einrichtungen berichten jährlich über den Frauenanteil in den einzelnen Gehalts- und Besoldungsgruppen, die eingegangenen Bewerbungen und die Besetzung der Stellen. Die Berichte sind dem Rektorat und dem Senat vorzulegen und der Gleichstellungsbeauftragten zugänglich zu machen.
- 5.2 Nach Inkrafttreten des Frauenförderplans berichtet die Gleichstellungsbeauftragte mindestens einmal im Jahr im Senat, ob die ergriffenen Maßnahmen im Sinne der Zielsetzung effektiv sind und wie diese Ziele erreicht werden können. Gegebenenfalls müssen weitergehende Maßnahmen in den Frauenförderplan aufgenommen werden, um die angestrebten Ziele zu erreichen.
- 5.3 Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt worden sind, ist entsprechend § 6 Abs. 6 LGG bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

6. Inkrafttreten

Dieser Frauenförderplan tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der RWTH Aachen in Kraft. Gleichzeitig tritt der Frauenförderplan zur Gleichstellung von Männern und Frauen an der RWTH Aachen vom 22.04.1999 außer Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senates vom 16. Juni 2005.

Der Rektor
der Rheinisch-Westfälischen
Technischen Hochschule Aachen

Aachen, den 01.08.2005

gez. Rauhut
Univ.-Prof. Dr. rer.nat. Burkhard Rauhut